

Garantie de poste : quels sont vos droits ?

(LPers : art.47 ; RPers : art.33 et 34; RPEns : art.15)¹

Le taux d'activité du personnel enseignant rattaché à la DICS se traduit en un certain nombre d'unités d'enseignement, dont le maximum peut varier selon le degré d'enseignement (voir tableau ci-dessous). Sur ces unités, seul un certain nombre d'entre elles sont absolument garanties à l'enseignant : c'est ce qu'on appelle la « garantie de poste ». Cela signifie qu'il n'est, en principe, pas possible d'aller en dessous de cette limite (sauf en cas de suppression de poste, voir point 5).

La garantie de poste constitue donc un aspect essentiel dans les relations contractuelles de l'enseignant. Ce système démontre également une certaine précarité du statut de l'enseignant. En effet, les heures d'enseignement octroyées au-delà de la garantie n'étant pas assurées, le nombre total d'unités – donc le salaire – peut varier d'une année à l'autre. Il est donc nécessaire de bien comprendre les droits liés à la garantie de poste.

ATTENTION : Les enseignant.e.s de la formation professionnelle dépendent de la Direction de l'Economie et de l'Emploi (DEE) et ne sont pas soumis.es au système de la garantie de poste. Cet avis ne les concerne donc pas, excepté pour les éléments relatifs à la suppression de poste (page 3).

1. A quoi correspond ma garantie ?

La garantie de poste est exprimée dans le contrat d'engagement en fonction de l'activité à temps complet et représente le nombre minimum d'unités hebdomadaires qui doivent être octroyées à l'enseignant.e (RPEns, art. 15). Ainsi, un.e enseignant.e qui a une garantie de 13/26, par exemple, est donc assuré.e d'avoir au moins 13 unités d'enseignement chaque année.

Les unités d'enseignement pour un temps complet pouvant varier selon le niveau d'enseignement et la discipline enseignée, le tableau ci-dessous expose les cinq formes que peut prendre cette garantie selon les catégories d'enseignant.e.s.

Catégories d'enseignant.e.s	Unités garanties en fonction du taux d'activité				
	7/22	11/22	14/22	18/22	22/22
	8/24	12/24	16/24	20/24	24/24
	8/26	13/26	17/26	21/26	26/26
	9/28	14/28	18/28	24/28	28/28

Exemple : pour un.e enseignant.e de français au CO, un temps complet correspond à 26 unités (RPEns, art.22). Il/elle doit donc se référer à la 3^e ligne du tableau pour voir quelles sont les différentes garanties possibles. Un.e collègue, qui enseigne l'éducation physique, devra se reporter à la dernière ligne, puisqu'un temps complet pour cette discipline équivaut à 28 unités, tout comme ce sera le cas pour un.e enseignant.e à l'école primaire.

2. Puis-je conserver ma garantie en cas de diminution volontaire de mon taux d'activité ?

Oui, si la demande est acceptée et si la durée ne dépasse pas deux ans, vous pourrez bénéficier d'un congé partiel non payé et retrouver votre garantie lorsque vous reprendrez complètement votre activité (RPEns, art.15, al.3).

¹ LPers : Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg ; RPers : Règlement du personnel de l'Etat de Fribourg ; RPEns : Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport

3. Puis-je enseigner à un taux plus élevé que ma garantie ?

Oui, il est tout à fait possible d'enseigner quelques unités au-delà de la garantie : il s'agit alors d'unités non garanties.

En principe, le nombre d'unités octroyées en sus de la garantie de poste ne devrait pas aller au-delà de la garantie suivante. Par exemple, un.e enseignant.e ayant une garantie de 13/26 ne devrait pas recevoir un nombre d'unités dépassant 16/26, auquel cas il/elle devrait se voir octroyer une garantie de 17/26.

Il est toutefois possible de travailler quelque temps à un taux bien supérieur à sa garantie, par exemple pour remplacer un.e collègue ou si vous en faites la demande, mais cette situation ne doit pas perdurer.

ATTENTION !

De trop grandes variations de salaire et l'insécurité que peut procurer un écart trop important entre sa garantie et le taux effectif d'enseignement ne devraient pas être admises. La garantie doit pouvoir être la plus proche possible du taux effectif.

Si vous constatez des variations importantes d'une année à l'autre n'hésitez pas à contacter le SSP.

4. Ma garantie peut-elle être augmentée ?

Il existe une croyance qui veut qu'après quatre ans d'enseignement à un taux nettement supérieur à la garantie, celle-ci soit automatiquement adaptée à la hausse. La loi ne dit rien de tel. Toutefois, la garantie contractuelle doit être fixée au plus proche du nombre d'unités effectives et tenir compte des prévisions des années scolaires à venir. Par conséquent, si un.e enseignant.e se voit octroyer de manière durable un nombre d'unités égal ou légèrement supérieur à la garantie suivante, il devrait se voir accorder une garantie plus élevée.

ATTENTION !

Comme expliqué au point précédent, il n'est pas normal qu'un.e enseignant.e travaille à un taux beaucoup plus élevé que sa garantie, sans raison valable. Si cela devait être le cas, une adaptation de la garantie devrait être effectuée. **Si vous vous trouvez dans cette situation, contactez le SSP qui peut vous accompagner dans les démarches nécessaires.**

5. Mon employeur peut-il décider de diminuer ma garantie?

Si le nombre d'élèves n'est plus suffisant pour assurer à l'enseignant.e la totalité des unités garanties, alors l'employeur peut procéder à une diminution de la garantie de poste, en suivant la procédure de suppression de poste (voir encadré page 3). Dans ce cas, il s'agira d'une suppression de poste partielle.

Cela est valable essentiellement pour le secondaire I et II. Pour ce qui est de l'école primaire, une insuffisance d'élèves se traduit par la fermeture de classes et donc, par une suppression totale de poste. Dans les deux cas, la procédure de suppression de poste doit être appliquée.

Exemple : L'employeur de Lucie n'est plus en mesure de lui octroyer sa garantie de 13/26 et ne peut lui garantir que 8/26. S'il n'existe pas de poste équivalent pour Lucie afin qu'elle puisse maintenir son taux d'activité, il y aura alors une résiliation partielle des rapports de travail qui ne portera que sur la partie du poste supprimée. Une indemnité pour les unités perdues lui sera ainsi versée, en tenant compte de son âge et de ses années de service. Lucie verra son contrat avec la garantie de 13/26 résilié et devra signer un nouveau contrat avec une garantie de 8/26.

ATTENTION !

S'il faut définir quel.le enseignant.e verra son poste supprimé, l'ordre suivant est prévu : 1) CDD avec moins de sept années de service ; 2) CDI en période probatoire ; 3) CDI avec moins de sept années de service ; 4) CDD de plus de sept années de service consécutives et CDI avec plus de sept années de service.

Au besoin, le critère de l'ancienneté à l'Etat sera ensuite pris en compte sans pour autant être absolu (entrent également en compte d'autres éléments comme les compétences, l'âge, la situation du collaborateur ou de la collaboratrice, etc.).

Si vous êtes concerné.e par cette situation et que vous avez besoin de soutien, adressez-vous au SSP.

6. Que se passe-t-il si mes unités d'enseignement non-garanties (unités enseignées en plus de la garantie) sont réduites ?

Comme nous l'avons vu, un.e enseignant.e peut se voir attribuer un nombre d'unités plus élevé que sa garantie. Ces unités supplémentaires ne sont pas garanties et peuvent varier d'une année à l'autre.

En cas de diminution importante des unités non garanties par le contrat, **des dispositions sont prévues pour les enseignant.e.s ayant travaillé au moins sept années consécutives à l'État de Fribourg** (*RPers, art.33, al.1, lettre e*).

Par diminution importante, il est entendu une perte d'environ 10% de la moyenne des unités travaillées durant les sept dernières années. Il conviendra alors de calculer cette moyenne pour déterminer le nombre d'unités auxquelles peut prétendre l'enseignant.e. S'il n'est pas possible de donner à l'enseignant.e ce nombre d'heures de cours, alors une indemnité pour suppression de poste devra lui être versée (voir encadré ci-dessous).

Exemple : Lucie, dont la garantie est de 13/26, travaille depuis au moins sept années consécutives à des taux supérieurs à sa garantie. Admettons que le taux moyen des sept dernières années soit de 16,6. Dans ce cas, selon un tableau de correspondance, la perte acceptable est de 2 unités ce qui signifie que Lucie devra recevoir au moins 15 unités d'enseignement (14,6 selon le calcul, mais les unités sont arrondies à l'entier supérieur ou inférieur). S'il n'est pas possible de lui octroyer ces 15 unités, une indemnité devra lui être versée conformément aux dispositions prévues en cas de suppression de poste.

ATTENTION !

Le mode de calcul étant compliqué, nous vous invitons à contacter le SSP si vous avez des questions à propos de votre garantie.

Procédure en cas de suppression de poste

(LPers, art.47 ; RPers, art. 33 et 34)

En cas de suppression de poste, les rapports de travail sont résiliés. S'il s'agit d'une suppression partielle (diminution du nombre d'unités), la résiliation ne portera que sur la partie du poste supprimée.

1. Transfert à un poste disponible

Dans le cas d'une suppression de poste (totale ou partielle), la LPers prévoit que c'est l'employeur qui a la responsabilité de trouver un nouvel emploi (*LPers, art.47, al.1*). Le/la collaborateur.trice doit, en priorité, être transféré.e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes. Le poste doit également être équivalent en termes de conditions et de rémunération.

2. Indemnités de suppression de poste

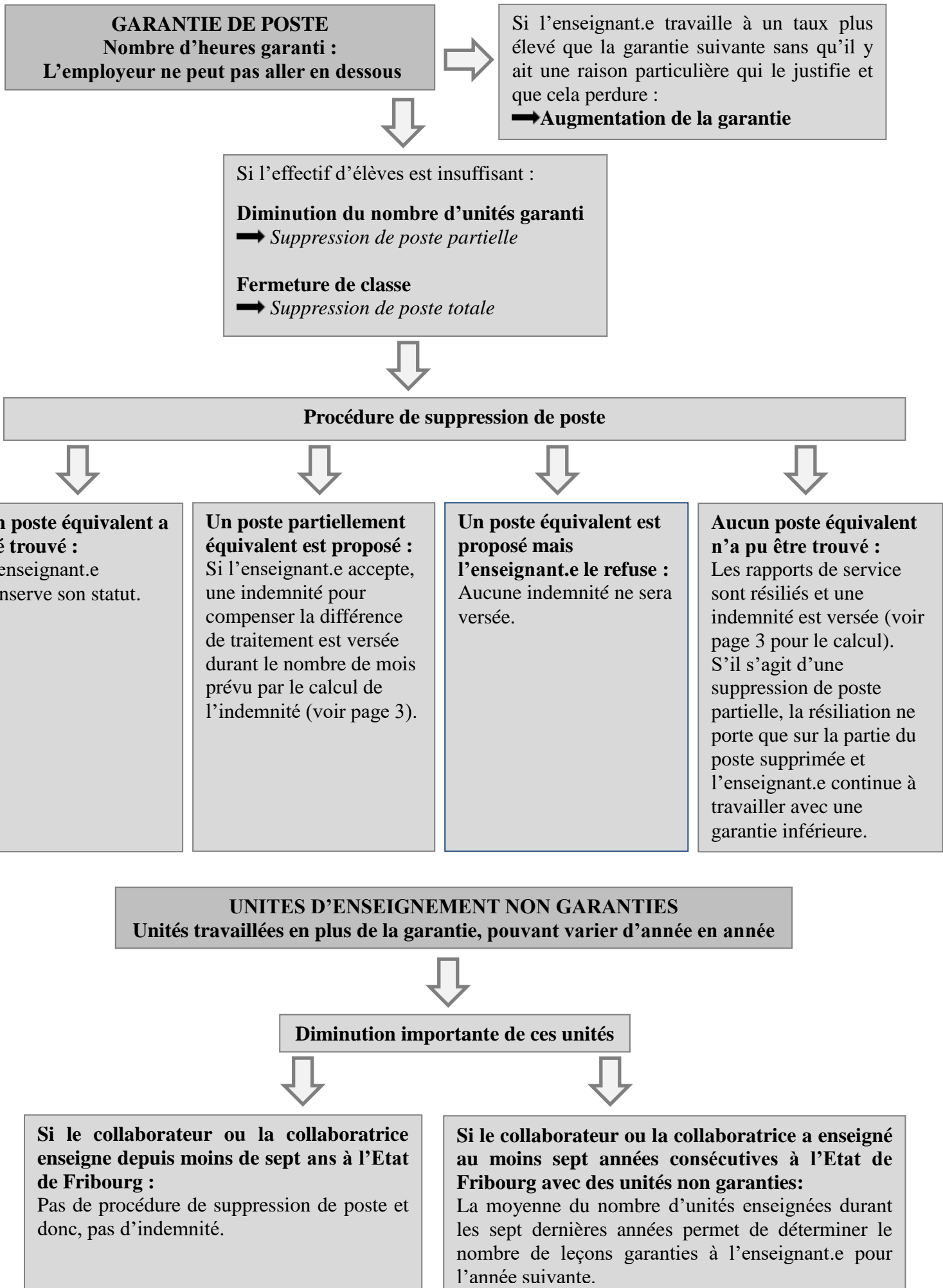
Si aucun poste équivalent ne peut être trouvé, ou si les unités supprimées ne peuvent être remplacées, une indemnité sera versée. Celle-ci tient compte des années de service et de l'âge du collaborateur ou de la collaboratrice (*RPers, art.34*).

Cette indemnité est égale à une semaine de traitement lorsque le/la collaborateur.trice est âgé.e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ; au triple du traitement mensuel lorsqu'il/elle est âgé.e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ; au quintuple du traitement mensuel lorsqu'il/elle est âgé.e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ; au sextuple du traitement mensuel lorsqu'il/elle est âgé.e de plus de 50 ans révolus. Ce montant est augmenté d'un traitement mensuel par quatre années de service accomplies.

Lorsque le poste proposé reste inférieur en terme de rémunération, par exemple si le taux de travail est inférieur ou si la fonction est moins bien classée, une indemnité compensera la différence entre l'ancien et le nouveau traitement, pendant la période correspondant au nombre de mois dus selon le calcul ci-dessus.

Attention, quand l'employé.e refuse l'offre d'un poste équivalent, aucune indemnité ne lui est due.

Le délai pour la résiliation des rapports de service est de six mois avant la date effective de la suppression de poste (le 31 juillet pour les enseignant.e.s). Toutefois, si au 15 mai les unités d'enseignement ou la classe peuvent tout compte fait être maintenues, la décision de résiliation sera annulée.



Aidez-nous à défendre vos conditions de travail en rejoignant le SSP !

www.ssp-fribourg.ch